

금속법률

발행처 전국금속노동조합법률원

전화 02-2670-9500

팩스 02-2679-1790



중대재해처벌법 시행에 맞춰 우리 중대재해 대응 시스템 정비해야!!

고용노동부가 국정감사에 밝힌 자료에 따르면 2021년 1월부터 9월 24일까지 산업재해로 숨진 노동자 수는 648명, 우리 금속사업장에서도 연일 사망사고 소식이 들려오고 있습니다. 아무리 지적해도 작업현장에서의 줄어들이 않는 사망사고, 안전과 생명보다 이윤을 우선시하는 사용자의 탐욕이 낡은 비극이 아닐 수 없습니다.

작업장 등에서의 재해문제를 사업주 책임과 처벌강화로 해결하고자 제정된 중대재해처벌법(중대재해 처벌 등에 관한 법률) 시행(2022년 1월 27일부터, 50인 미만 사업장 등은 2024년 1월 27일부터, 5인 미만 사업장은 적용제외)을 몇 달여 앞두고, 지난 9월 28일 국무회의에서 중대재해처벌법의 구체적인 내용을 담은 시행령이 심의 의결되어 확정되었습니다. 시행령 입법예고 시부터 노동계는 “정부안은 법률안의 의미를 축소시키는 등 미흡한 점이 많다”며 여러 문제사항을 지적하였으나, 결국 큰 개선없이 확정되어 우리에게 아쉬움과 숙제를 남기고 있는 상황입니다.

이번 호에서는 제정법령을 종합하여 중대산업재해와 사용자의 조치의무 등을 구체적으로 살펴보면서 우리가 준비할 사항을 고민해보도록 하겠습니다.

1. 중대산업재해란 무엇인가? (중대산업재해 유형)

산업재해 中 아래에 해당하는 재해

- ① 사망자 발생 1명 이상 (유형1)
- ② 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자 2명 이상 (유형2)
- ③ 직업성 질병자 3명 이상 (유형3)

* 산업재해란?

노무를 제공하는 자가 업무와 관계되는 건설물, 설비 등에 의하거나 작업 또는 업무로 인하여 발생하는 사망, 부상, 질병 (산업안전보건법 제2조 제1호)

* 직업성 질병이란?

1년간 동일한 유해요인으로 급성중독/반응성 기도과민증후군 / 스티븐스존슨증후군 / 독성간염 / 혈액전파성 질병 (B형간염, C형간염, 매독, 후천성면역결핍증에 한함) / 렙토스피라증 / 탄저, 단독, 브루셀라증 / 레지오넬라증 / 감압병, 공기색전증 / 산소결핍증 / 급성방사선증, 무형성빈혈증 / 열사병

☞ 중대법 시행령 제정과정에서 직업성 질병을 이처럼 24개 질병으로 한정하였고, 산재보험법이나 근로기준법상의 직업성 질병의 상당수가 제외되게 되었습니다. 급성중독에 해당하는 경우만 적용되도록 시행령이 그 범위를 대폭 축소시켰습니다. 주요 개정 과제로 가져갈 사항입니다.

2. 중대산업재해에서의 대상과 조치의무는 특수고용과 간접 고용 등을 모두 포함

중대법의 대상인 '종사자'에는 근로기준법상의 근로자 뿐 아니라 도급·용역·위탁 등 계약 형식에 관계없이 그사업 수행을 위해 대가를 목적으로 노무를 제공하는자가 포함되고, 수차례 도급의 경우에도 모두 적용됩니다(종사자에는 근로자, 노무제공자 및 단계별 수급인과 수급인의근로자, 노무제공자가 모두 포함).

3. 사업주, 경영책임자 등이 안전보건 확보를 위하여 부담할 4대 의무의 내용

① 안전보건관리체계의 구축 및 이행에 관한 조치

- ▲ 안전·보건 목표와 경영방침의 설정
- ▲ 안전·보건업무 총괄·관리 전담조직(500인 이상, 종합건설회사 시공순위 200위 이내)
- ▲ 유해·위험요인 확인·개선 절차마련, 점검 및 필요한 조치
- ▲ 재해예방에 필요한 안전보건 인력·시설·장비 구비 및 유해·위험요인 개선에 필요한 예산 편성·집행
- ▲ 안전보건관리책임자등의 충실한 업무수행 지원(권한과 예산, 평가기준 마련 및 평가·관리)
- ▲ 산인법에 따른 안전관리자, 보건관리자 등 배치(산인법 상 기준 이상)
- ▲ 종사자 의견 청취 절차 마련, 청취 및 개선방안 마련·이행 여부 점검
- ▲ 중대산업재해 발생(급박한 상황 포함)시 조치 매뉴얼 마련 및 조치여부 점검
- ▲ 도급·용역·위탁시 조치능력 및 기술에 관한 평가기준·절차 및 관리비용·업무수행기간 관련 기준 마련, 이행여부 점검
- * 점검은 반기 1회 이상 실시

② 재해발생시 재발방지 대책 수립 및 이행에 관한 조치

③ 중앙행정기관 등이 관계법령에 따라 시정 등을 명한 사항 이행에 관한 조치

④ 안전, 보관관계법상 의무이행에 필요한 관리상의 조치

- ▲ 안전·보건관계법령 상 의무이행 여부를 점검(안전·보건 법령상 지정기관에게 해당 법령에 관한 점검 위탁 가능)하고 점검결과를 보고받아 법령상 의무가 이행될 수 있도록 조치
- ▲ 유해·위험직업에 관한 법령상 의무 교육 실시 여부를 점검하고 교육실시에 필요한 조치 실시

4. 의무 위반으로 중대재해 발생시 사업주, 경영책임자 처벌

- * 유형1(사망자1명이상) : 1년 이상 징역 또는 10억 이하 벌금(병과)
- * 유형2, 3 : 7년 이하 징역 또는 1억원 이하 벌금
- * 형 선고받고 확정된 후 5년 이내 재범시 : 각 형의 1/2까지 가중
- * 법인 양벌규정 적용
 - 유형1 : 50억 이하 벌금, 유형2, 3 : 10억 이하의 벌금

5. 중대산업재해 발생시 교육과 공표

① 재해 발생 법인 경영책임자 등은 안전보건교육 20시간 이수 의무

② 중대재해 발생 사실 공표 (1년간 게시 등)

주요내용 ▲ 해당 사업장의 명칭 ▲ 중대산업재해가 발생한 일시·장소 ▲ 중대산업재해를 입은 사람의 수 ▲ 중대산업재해의 내용과 그 원인(사업주 또는 경영책임자등의 위반사항 포함) ▲ 해당 사업장에서 최근 5년 내 중대산업재해의 발생 여부

6. 노동조합은 무엇을 준비하고 점검할 것인가?

① 중대산업재해 문제는 정규직과 비정규직, 간접고용노동자, 특수고용 노동자를 가르지 않습니다. 그 대응 역시 원, 하청, 특수, 간접고용 노동자가 함께 해야 합니다. 사업장에서 유해위험요인을 확인하고 개선 절차 등을 마련하는 과정(위험성평가 포함)에서 원하청 노동자가 함께 준비하고 사측에게 요구해야 합니다. 이에 걸맞는 노조의 대응시스템을 구축하고 점검하는 것이 필요합니다.

② 중대재해발생시의 매뉴얼 등을 마련하는 과정에 노조가 개입하고 단체협약 등으로 규정하여 계속 점검 및 개선해 나가야 합니다. 사업장 별 그 동안의 중대재해 현황을 수집 및 정리하고 그 내용을 노조 내에서 공유하면서 매뉴얼 마련에 참가할 필요가 있습니다. 또한, 중대재해 매뉴얼에는 급박한 위험에 대한 작업중지 등이 포함되어야 하므로 그 과정에서 노동자의 작업중지권리 등이 명시될 수 있도록 하는 등 구체적인 내용을 담는 것이 좋습니다.

③ 중대법에서는 사업주에게 반기 1회 이상 종사자 의견 청취의무를 규정하고 개선방안을 마련하여 이행하도록 조치의무를 규정하고 있습니다. 그 과정에서 노동조합이 적극적으로 역할을 수행하고, 만약 산보위 등에서 다를 경우(사행령상 청취의무 이행 간주)에도 형식적 절차가 아닌 실질적 개선방안 마련으로 이어지도록 하여야 할 것입니다.

④ 중대법에서는 사업주에게 재해예방에 필요한 안전, 보건에 관한 인력 예산을 편성하고 집행하도록 규정하고 있습니다. 2인1조 근무 내지 과로사 방지 등을 위한 핵심은 인력충원입니다. 중대법을 토대로 사측에게 과로사 방지 등을 위한 인력충원 및 예산 편성과 집행을 적극적으로 요구하고 쟁취하여야 합니다.

⑤ 중대재해발생시 현장 수습을 넘어 책임자 처벌까지의 전 과정에서 노조가 역할을 수행해야 합니다. 강력한 처벌 없이 직장 환경의 근본적인 개선이 쉽지 않습니다. 법 적용을 위한 필요정보의 수집, 피해자 법률 지원, 재발방지책 수립까지 노조가 필요한 역할을 하여야 합니다.

[유심히 볼 사례] 2017년 노동절 삼성중공업 크레인 사고 형사재판 대법원 판결

2017년 노동절 14:50 경, 삼성중공업 거제 조선소 7안벽에서 800톤 골리앗 크레인이 이동하던 중 32톤 지브형 타워크레인을 충격, 지브형 크레인의 메인지브와 와이어로프가 낙하하는 사고로 하청 노동자 31명이 사상(사망 6명, 부상 25명)

| | |
|------------------|--|
| 업무상 과실치사상죄 적용 | 1심 : 지브크레인 운전수, 신호수 등 현장 노동자들만 유죄 2심 : 조선소장, 조선소 중간관리자(부장), 하청업체 대표 등도 유죄 ※조선소장은 금고1년6월에 집행유예 2년, 조선소중간관리자(부장)는 금고10월에 집행유예 2년, 하청업체 대표는 금고 6월에 집행유예 1년 3심 : 2심 판단 유지 |
| 삼성중공업의 (구)산안법 위반 | <안전조치의무, 산업재해예방조치의무 위반의 점> 1심과 2심은 무죄 선고하였으나 3심은 유죄취지 파기 환송 (※하청업체 대표도 산안법 위반 인정) |
| 대법원(3심) 판결 내용 | 사업주 삼성중공업에게 1) 작업계획서 작성, 2) 신호방법 명시, 3) 출입금지구역 설정에 대하여 '구체적인 안전조치의무'를 인정 |
| 대법원 판결의 의미 | (구)산업안전보건법이 적용되는 판결이지만, 해당 산업현장에서 동종의 산업재해가 이미 발생하였던 경우에는 사업주가 충분한 보완대책을 강구함으로써 산업재해의 재발 방지를 위해 안전보건규칙에서 정하는 각종 예방 조치를 성실히 이행하였는지 엄격하게 판단하여야 한다는 점을 강조. |
| 사고 대응 과정 | 마창산추련, 민변, 금속법률원 등이 피해자지원단을 구성해 삼성중공업에 대한 형사재판에 '피해자 대리인' 자격으로 의견서 제출, 피해자 증인 신문 등에 관여함. 특히 마창산추련은 피해자들의 트라우마 피해의 심각성을 알려내고 재발방지 대책 수립을 위한 활동을 하고 있음. 피해자지원단은 해외 원청사의 책임을 묻기 위해 OECD 가이드라인 위반에 대한 국제 조정절차도 진행 중. |

중대재해 발생시 사고 수습 뿐만 아니라, 책임자 처벌, 재발방지 대책 수립 등을 위한 노조의 지속적 관심 필요

알아두면 쓸모 있는 노동법 Q & A : 연차휴가편

연차휴가 사용촉진

Q. 연차휴가 사용촉진이란?

| A. | 촉진 | 일정 | 조치내용 |
|----|----------|--------|---|
| 1차 | 7/1~7/10 | | (사용자>근로자) 미사용 휴가일수 고지 및 사용시기 지정 서면 촉구 |
| - | 서면촉구일로부터 | 10일 이내 | (근로자>사용자) 사용시기 지정 통보 |
| 2차 | 10.31까지 | | (사용자>근로자) 근로자가 미지정시 사용자가 사용시기 지정해 서면 통보 |

*계속근로기간 1년 이상 & 회계연도(1.1.~12.31) 기준
*기타 경우는 근로기준법 제61조 참고

→ 사용촉진이 적법하게 이루어진 경우 근로자가 연차휴가 미사용 하더라도 사용자는 수당 지급 책임 면제

Q. 연차휴가 사용촉진이 위법한 경우?

A. ① 구두나 문자메시지 통보는 위법. '서면' 으로 통보해야 함. 이메일 통보는 근로자가 수신해 내용을 알고 있다면 유효하다고 볼 수 있음. ② 사내공고는 위법. '개별 근로자별' 로 통보해야 함. ③ 사용자가 근로자가 휴가일에 출근하여 근로한다는 사정을 인식하

고도 노무수령 거부 의사를 명확하게 표시하지 않거나 업무지시를 한 경우 위법.

→ 사용자는 미사용 연차휴가 수당 지급해야 함.

Q. 지정 휴가일 전 퇴사하는 경우?

A. 미사용 휴가수당 받을 수 있음.

연차휴가 대체

Q. 연차휴가 대체란?

A. 사용자가 근로자대표와의 서면 합의에 따라 특정 근로일을 연차휴가일로 정할 수 있는 제도(근로기준법 제62조)

Q. 연차휴가 대체가 위법한 경우?

A. ① 개별 근로자와의 합의(ex. 근로계약서)는 무효. '근로자대표' 와 서면 합의해야 함. ② 법정 휴일 및 약정 휴일을 연차휴가일로 정하는 것은 위법. '근로일' 을 대체해야 함.

*법정 휴일이란?

주휴일, 근로자의 날(5월 1일), 공휴일(현재는 상시 근로자 30인 이상 기업의 경우만 해당, 5~30인 미만 사업장은 2022. 1. 1. 부터 적용)